

HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI KERJA TIM DAN EFEKTIVITAS TIM PROYEK PADA KERJA KELOMPOK MAHASISWA PSIKOLOGI USD

R. Landung Eko Prihatmoko

Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma
Alamat Korespondensi: Kampus III, Paingan, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta
Email: landung.psi@usd.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between team work competence and project team effectiveness involved in the students' task group at the Faculty of Psychology, Sanata Dharma University. The subjects were 86 students who attend courses on industrial and organizational psychology at the undergraduate program in the psychology department at Sanata Dharma University. The hypothesis was: there is a positive and significant relationship between team work competence with project team effectiveness on industrial and organizational psychology at the undergraduate program in the psychology department at Sanata Dharma University. Assuming test results on the research has shown the situation of non-parametric. The hypothesis is proven, among others, (1) there was a positive and significant relationship between team work competence and project team effectiveness of students involved in the group task Class Industrial and Organizational Psychology ($p_{\text{teamwork-competencies}} = 0,000 < 0,05$; $r = 0,573$), (2) there was a positive and significant relationship on each dimension of team work competence and project team effectiveness on students involved in the group task Class Industrial and Organizational Psychology ($((p_{\text{interpersonal-competencies}} = 0,000 < 0,05$; $r = 0,551)$ ($p_{\text{self management-competencies}} = 0,000 < 0,05$; $r = 0,467$)).

Keywords: Project Team, Team Work Competence, Effectiveness Team, Working, Group, Student, Psychology.

1. PENDAHULUAN

Visi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma adalah “Menjadi fakultas yang memiliki keunggulan akademik-praktis dalam bidang ilmu psikologi yang mempromosikan nilai-nilai kemanusiaan yang berorientasi pada terwujudnya masyarakat Indonesia yang berkepribadian utuh.” Salah satu terjemahan visi tersebut dalam dharma pendidikan perguruan tinggi adalah “Menyelenggarakan pendidikan akademik-praktis di bidang psikologi yang menghasilkan lulusan sebagai ilmuwan- praktisi yang kompeten, yang dijiwai semangat dialogis dan *cura personalis*, serta mampu berkomunikasi baik intra dan antar pribadi maupun dengan khalayak luas.” (Buku Pedoman Prodi Fakultas Psikologi, 2014). Uraian-uraian tersebut menunjukkan dengan jelas bahwa target menjadi ilmuwan-praktisi di Bidang Psikologi menjadi perhatian utama.

Pembentukan insan berkompetensi menjadi arah nyata dharma pendidikan dengan cita-cita tersebut diatas. Bent (1991, dalam Supraktiknya,

2008) mengemukakan bahwa kompetensi adalah “*fundamental cluster of integrated knowledge, skills, and attitudes that are used in practice application by the professional psychologists*”. Supratiknya (2008) mengemukakan bahwa kompetensi inti psikolog yang dimaksudkan antara lain adalah relasi, asesmen, intervensi, penelitian dan evaluasi, konsultasi dan pendidikan, serta manajemen dan supervisi. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, terlihat pula bahwa kompetensi, selain *knowledge, skills, and attitudes*, juga melibatkan kebiasaan (*ability*) sebagai sekuen dari pengetahuan dan keterampilan yang sudah terbentuk sebelumnya. Kebiasaan berkaitan dengan kemampuan mengaplikasikan keterampilan yang sudah dimiliki sebelumnya.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki lulusan psikologi adalah kemampuan bekerja tim. Kapasitas ini harus dimiliki, terkait tuntutan bekerja secara kolaboratif menjadi isu utama pelaksanaan fungsi lulusan pendidikan psikologi, baik sebagai ilmuwan psikologi ataupun psikolog. Hal ini dikaitkan dengan relasi antar-profesi ketika

menangani suatu kasus yang harus melibatkan intra-disiplin dan inter-disiplin ilmu. Tim sendiri merupakan satu set interaksi interpersonal yang terstruktur untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Tim terdiri dari dua orang atau lebih individu yang menyadari adanya interdependensi positif dalam mencapai sasaran bersama, saling berinteraksi, dan memiliki peran spesifik dalam menampilkan kinerja (Johnson & Johnson, 2000; Cummings & Worley, 2005).

Upaya mencapai tujuan tersebut dikelola dalam bentuk Metode Kerja Kelompok. Metode Pembelajaran Kooperatif ini berupa model pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dengan menggunakan sistem kelompok atau tim kecil (terdiri dari dua orang atau lebih) yang di dalamnya terdapat anggota yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Tujuan penggunaan model pembelajaran ini pada perkuliahan adalah meningkatkan partisipasi mahasiswa, memfasilitasi mahasiswa dengan pengalaman membuat keputusan dalam kelompok, serta memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk berinteraksi dan belajar bersama mahasiswa lain dengan ragam latar belakangnya. Hal tersebut diharapkan akan membentuk pribadi yang memiliki sikap mawas diri dan bela rasa untuk meningkatkan kapasitas *continuous learning* (pembelajaran berkelanjutan), di mana mahasiswa akan menumbuhkan semangat belajar terus menerus (Landung, 2014).

Sistem pembelajaran Metode Kerja Kelompok identik dengan sistem kerja kelompok berbasis tim proyek. Kerja berbasis tim proyek dipertimbangkan sebagai salah satu metode pembelajaran pada mahasiswa, untuk mengantisipasi tuntutan kerja di berbagai organisasi saat ini. Organisasi masa kini semakin intens mengimplementasikan kegiatan-kegiatan di dalam menggunakan bentuk proyek, yaitu suatu usaha sementara organisasi dengan tujuan menghasilkan produk atau jasa unik menggunakan sumber daya, dana, dan waktu terbatas (Duncan, 1996; Ika, 2006). Sistem manajemen berbasis proyek berkembang menjadi bidang dengan implementasi yang terus meningkat. Organisasi masa kini menggunakan sistem tersebut secara luas oleh banyak pihak untuk mencapai tujuan bisnisnya (Tarigan, 2009). Dalam konteks pembelajaran metode belajar kelompok, tim proyek tersebut berupa sekelompok mahasiswa yang diberikan penugasan-penugasan kolaboratif untuk menyelesaikan

permasalahan yang dibuat berdasarkan suatu kasus tertentu, dalam jangka waktu terbatas.

2. TINJAUAN TEORETIS

Stott & Walker (1995) mengemukakan bahwa tipe tim proyek dinilai memiliki keuntungan tersendiri di mana tim ini memungkinkan organisasi merespon permasalahan dan isu dengan pendekatan tim tanpa harus menciptakan struktur baru yang permanen dan berbiaya tinggi. Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa tim proyek berperan mempercepat dan mensukseskan proses implementasi proyek (Umble dkk., 2003; Zhang dkk., 2005; Soja, 2006; Wu & Wang, 2007). Peneliti sendiri pernah melakukan penelitian mengenai dampak pelatihan kerja tim terhadap efektivitas tim proyek di suatu LSM (Landung, 2011). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perubahan penguasaan kompetensi kerja tim (sebagai manifestasi hasil pelatihan kerja tim) pada masing-masing anggota tim proyek, seiring dengan perubahan pada efektivitas kerja tim proyek yang mengikuti pelatihan tersebut.

Irving dan Longbotham (2007) mendefinisikan efektivitas tim sebagai pencapaian tujuan atau sasaran bersama dengan cara kegiatan terkoordinasi dari anggota tim. Hackman (1990) mendefinisikan efektivitas tim sebagai tingkat dari setiap hasil kelompok yang memenuhi kinerja dari sisi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas tim mengacu kepada pencapaian tujuan tim, dan kinerja dari tim sebagai unit kegiatan yang terkoordinasi antar anggota tim.

Tujuan tim tidak dapat tercapai apabila interaksi interpersonal yang interdependen tidak berjalan di dalam tim. Interaksi interpersonal di dalam setiap tipe tim berbeda-beda. Tipe tim proyek memiliki taraf interdependensi antar anggota tim yang tinggi, karena setiap anggota tim memiliki luas keahlian sendiri (Vijfeijken, 2004), sehingga para anggota tim proyek harus segera mengintegrasikan pengetahuannya dan memberikan masukan dari berbagai sumber kedalam sebuah hasil yang kohesif (Skilton dkk., 2008). Kondisi relasi interpersonal yang tinggi tersebut dalam tim proyek tersebut perlu diperhatikan dengan seksama. Hal tersebut supaya tujuan tim proyek dapat tercapai. Pada gilirannya, efektivitas tim proyek dapat tercapai.

Hoevemeyer (1993) mengemukakan bahwa tim yang efektif harus memenuhi elemen-elemen dasar kerja tim, di mana elemen-elemen tersebut yang harus ada dan dikelola dengan baik agar sebuah tim kerja menjadi bahagia, sehat, dan seimbang. Hoevemeyer (1993) mengonsepskan elemen-elemen tersebut sebagai aspek efektivitas tim, yaitu: 1) Misi tim; setiap tim harus memiliki misi sebagai alasan tentang keberadaan suatu tim. Anggota tim harus memahami bagaimana pekerjaan mereka memberikan kontribusi untuk misi organisasi. Misi tim harus mendukung misi organisasi; 2) Pencapaian tujuan; anggota tim harus berkomitmen untuk membangun tujuan, dan mengukur kemajuan mereka terhadap pencapaian tujuan tersebut, supaya tim fokus dan memberikan umpan balik segera. Tujuan tim harus spesifik. Tim harus memiliki kerangka waktu untuk mencapai tujuannya; 3) Pemberdayaan; Anggota tim mendapatkan wewenang dan tanggung jawab yang diperlukan bagi mereka untuk melakukan peran mereka dalam tim secara efektif. Anggota tim mendapatkan pengetahuan dan kewenangan untuk menangani masalah rutin secara mandiri; 4) Komunikasi terbuka; komunikasi di antara anggota tim adalah jalan dua arah, sehingga anggota tim berbagi pendapat dan ide, terbuka untuk umpan balik; dan 5) Peran dan norma positif; Anggota tim memiliki model peran yang baik, dan memiliki waktu dan usaha dikeluarkan untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam rangka untuk mendapatkan hasil maksimal dari setiap orang tim.

Efektivitas tim proyek sendiri dapat disimpulkan sebagai pencapaian misi tim (anggota tim proyek harus memahami bagaimana pekerjaan mereka memberikan kontribusi untuk misi organisasi), tujuan tim (proyek diselesaikan dengan biaya yang tidak melebihi anggaran, proyek dikerjakan sesuai dengan kurun waktu dan tanggal akhir yang sudah ditentukan, dan hasil kegiatan proyek memenuhi spesifikasi dan kriteria yang sudah ditentukan), adanya pemberdayaan (anggota tim mendapatkan wewenang dan tanggung jawab yang diperlukan bagi mereka untuk melakukan peran mereka dalam tim secara efektif. Anggota tim mendapatkan pengetahuan dan kewenangan untuk menangani masalah rutin secara mandiri), adanya komunikasi terbuka (komunikasi di antara anggota tim adalah jalan dua arah, sehingga anggota tim berbagi pendapat dan ide, terbuka untuk umpan balik), dan

adanya peran dan norma positif (Anggota tim memiliki model peran yang baik, dan memiliki waktu dan usaha dikeluarkan untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam rangka untuk mendapatkan hasil maksimal dari setiap orang tim).

Olupeiyawa dan kawan-kawan (2009) mengemukakan bahwa setiap anggota tim diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk bersinergi dengan anggota tim lain, yaitu kompetensi yang menjamin cara individu mengintegrasikan diri dan melaksanakan peran spesifiknya dalam lingkungan tim. Pendapat tersebut menunjukkan terdapat kebutuhan penguasaan kompetensi untuk bersinergi dengan anggota tim lain oleh setiap anggota tim. Secara spesifik, kompetensi tersebut harus mampu mengarahkan seorang anggota tim untuk menyusun relasi interpersonal dengan anggota lain, sekaligus mengarahkannya untuk menjalankan peran spesifiknya sebagai anggota tim.

Craig (2008) mengemukakan bahwa kompetensi dalam konteks tim adalah berbagai atribut yang dibawa anggota tim ke dalam tim untuk mencapai tujuan tertentu. Bagraim dkk. (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai integrasi pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mencapai standar yang ditetapkan dalam konteks tertentu. Steven & Campion (1994) mengemukakan istilah kompetensi kerja tim, yaitu serangkaian kompetensi tingkat-individu (*individual-level competency*) yang akan efektif dalam situasi kerja tim. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, disimpulkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan anggota tim untuk bekerja efektif dalam situasi kerja tim adalah kompetensi kerja tim.

Steven & Campion (1994) mengemukakan bahwa kompetensi-kompetensi tingkat-individu tersebut adalah: (1) resolusi konflik (termasuk kemampuan mengenali jenis konflik dan mendorong konflik berguna), (2) pemecahan masalah kolaboratif (menerapkan jumlah partisipasi yang tepat dalam rangka pemecahan masalah), (3) komunikasi (memahami metode komunikasi terbuka, dimana anggota tim berbagi pendapat dan ide, dan terbuka untuk umpan balik), (4) koordinasi perencanaan dan tugas (mengkoordinasi dan menyelaraskan aktivitas, informasi, dan pembagian tugas antar anggota tim, membantu membuat penugasan sesuai peran dan tugas setiap anggota tim, dan memastikan beban kerja yang sesuai dan adil bagi setiap anggota tim), dan (5) penetapan tujuan dan manajemen kinerja

(membentuk tujuan tim yang spesifik, menantang dan dapat diterima, mengevaluasi dan mengawasi tujuan tim, dan memberikan penghargaan bagi kinerja anggota tim dan kinerja tim). (Beng, 2007; Rapp & Mathieu, 2007; Leach dkk, 2005; Miller, 2001; Cannon-Bowers dkk., 2000; Stevens & Campion, 1999; Swezey & Salas, 1992).

Dalam konsep kompetensi kerja tim yang dikemukakan oleh Steven & Campion (1994), kelima kompetensi tingkat-individu dibagi ke dalam dua ranah, yaitu ranah interpersonal dan ranah manajemen diri. Ranah interpersonal adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang anggota tim untuk mengelola dan menciptakan hubungan interpersonal yang damai dengan orang lain dalam tim. Ranah ini mencakup tiga kompetensi: resolusi konflik, pemecahan masalah kolaboratif, dan komunikasi. Ranah manajemen diri adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seorang anggota tim untuk mengarahkan tindakannya dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam tim. Ranah ini mencakup dua kompetensi: koordinasi perencanaan dan tugas, dan penetapan tujuan dan manajemen kinerja.

Setiap tipe tim memiliki kebutuhan penguasaan kompetensi kerja tim yang berbeda. Hal tersebut disebabkan situasi kerja tim di setiap tipe tim juga berbeda. Salas dkk. (2000) mengemukakan bahwa tim berkeanggotaan stabil dan cenderung melakukan berbagai tugas kecil berulang-ulang, seperti misalnya tim produksi, anggota tim tidak akan mengalami perubahan mendasar pada relasi interpersonal karena keanggotaannya relatif tidak berubah sehingga bentuk relasi yang dibentuk dengan anggota yang lain cenderung tidak berubah pula. Anggota-anggotanya memperoleh manfaat besar apabila menguasai kompetensi kerja tim yang spesifik sesuai dengan kebutuhan tim (misalnya penguasaan kompetensi resolusi konflik, apabila tim membutuhkan manajemen konflik diantara anggota tim). Tim proyek yang memiliki waktu kerja terbatas dan menghasilkan keluaran (*output*) satu kali (Cohen & Bailey, 1997), memaksa anggota tim mengalami transisi dari tugas-ke-tugas dan dari tim-ke-tim. Kondisi tersebut membutuhkan anggota tim yang menguasai kompetensi kerja tim yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks kerja tim proyek yang berbeda-beda (Cannon-Bowers dkk., 1995). Anggota tim proyek dituntut menguasai seluruh kompetensi tingkat-individu yang dibutuhkan dalam

suasana kerja tim (Bell, dkk., 2005; Ilgen dkk., 2005). Salas dkk. (2000) mengemukakan apabila organisasi mendorong anggota tim proyek menguasai kompetensi kerja tim yang spesifik, maka para anggota tim tersebut akan berada dalam keadaan konstan pelatihan kembali. Kesimpulan berdasarkan beberapa pernyataan di atas yaitu anggota tim proyek harus menguasai seluruh kompetensi tingkat-individu dalam konsep kompetensi kerja tim.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif – korelatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara variabel Kompetensi Kerja Tim dengan variabel Efektivitas Kerja Tim Proyek mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi.

Penelitian ini didesain menggunakan desain *within subject design* berupa *One Group Pretest-Posttest Only Design*. Bentuk perlakuan adalah pengkondisian mahasiswa di perkuliahan PIO untuk terlibat dalam tugas kelompok. Tugas kelompok yang diberikan adalah menyusun materi presentasi dan *paper* terkait suatu tema dalam kajian “Perilaku karyawan dalam Organisasi”. Terdapat sepuluh tema berbeda yang diberikan secara acak melalui undian kepada masing-masing kelompok di masing-masing kelas, sehingga akan terbentuk duapuluh kelompok berbeda dari dua kelas yang berbeda.

Tujuan pemberian perlakuan tersebut adalah mengkondisikan setiap mahasiswa untuk mengalami kondisi tim proyek melalui tugas kelompok yang diberikan. Setiap mahasiswa diharapkan mendapatkan kesempatan untuk mengalami situasi mempraktikkan kompetensi kerja tim melalui dinamika kerja kelompok yang diikuti.

Pengukuran efek perlakuan dilakukan pada seluruh mahasiswa. Masing-masing anggota kelompok diminta mengisi alat ukur kompetensi kerja tim dan alat ukur efektivitas tim proyek yang pernah digunakan peneliti pada penelitian dengan tema sejenis. Pengukuran dilakukan pra dan pasca perlakuan, yaitu sebelum mahasiswa dilibatkan dalam tugas kelompok dan setelah tugas kelompok selesai dilaksanakan.

Teknik kontrol yang dilakukan dengan mengendalikan efek *mortality*. Efek tersebut dikendalikan dengan memberikan format tugas yang

tidak memungkinkan mahasiswa meninggalkan proses tugas kelompok. Kendali dibuat dengan melibatkan rekan sesama anggota kelompok untuk mengontrol keterlibatan aktif seorang mahasiswa dalam pengerjaan tugas. Seorang mahasiswa yang dinilai anggota-anggota kelompoknya tidak terlibat aktif dalam tugas kelompoknya, akan direkomendasikan untuk tidak mendapatkan nilai tugas kelompok kepada dosen pengampu.

Peneliti mengumpulkan data dari masing-masing anggota kelompok sampel penelitian, dengan cara meminta mereka masing-masing mengisi alat ukur penguasaan kompetensi kerja tim dan alat ukur efektivitas tim proyek yang pernah digunakan peneliti pada penelitian dengan tema sejenis (Prihatmoko, 2011). Pada alat ukur atribut efektivitas tim (selanjutnya disebut Skala Efektivitas Tim), diuji menggunakan SPSS menunjukkan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,985. Sekaran (dalam Zulganef, 2006) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian memiliki reliabilitas memadai jika koefisien *alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Disimpulkan bahwa alat ukur efektivitas kerja tim ini reliabel. Berdasarkan hasil uji, seluruh aitem pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Hasil lain menunjukkan bahwa rhitung seluruh aitem lebih besar daripada rtabel (0,257). Dengan demikian, item-item pernyataan yang diberikan dalam Skala Efektivitas Tim telah memenuhi syarat valid.

Pada alat ukur atribut kompetensi kerja tim (selanjutnya disebut Skala Kompetensi Kerja Tim). Item-item skala tersebut dikembangkan didasarkan konsep kompetensi kerja tim dari Steven & Campion (1994). Hasil uji menggunakan SPSS menunjukkan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,974. Dapat disimpulkan bahwa alat ukur efektivitas kerja tim ini reliabel. Berdasarkan hasil uji, seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Hasil lain menunjukkan rhitung seluruh item lebih besar daripada rtabel (0,257). Dengan demikian, item-item pengukuran telah memenuhi syarat valid dan dapat diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya.

Subjek penelitian ini adalah para mahasiswa yang sedang mengambil mata kuliah Psikologi Industri dan Organisasi yang diampu oleh peneliti, karena pada mata kuliah tersebut peneliti menugaskan mahasiswa pada beberapa kelompok kecil untuk mempersiapkan presentasi dan *paper* mengenai

beberapa tema pada sub bab “Perilaku karyawan dalam Organisasi”. Jumlah mahasiswa keseluruhan untuk dua kelas yang diampu oleh peneliti adalah 86 mahasiswa.

Para mahasiswa pada masing-masing kelas akan dibagi dalam sepuluh kelompok berbeda secara acak melalui pengundian. Diharapkan setiap mahasiswa dari masing-masing kelas akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sepuluh kelompok tugas tematik yang diberikan. Hal ini juga menjadi bagian dari kontrol penelitian untuk memaksimalkan variansi subjek pada masing-masing kelompok.

Hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: *terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi kerja tim dan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi*. Selain itu peneliti juga mengajukan hipotesis tambahan yaitu: *terdapat hubungan positif dan signifikan pada masing-masing dimensi kompetensi kerja tim dengan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi*. Hipotesis tambahan lain juga diajukan untuk mengkonfirmasi efek perlakuan atau cek manipulasi yaitu: *Terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel kompetensi kerja tim dan variabel efektivitas tim sebelum dan sesudah perlakuan tugas kelompok diberikan pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi*.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil uji asumsi menunjukkan hasil sebaran data pada yang tidak normal pada data variabel kompetensi kerja tim, baik *pretest* ($p_{\text{kompetensi}}(0,000) < 0,05$) maupun *posttest* ($p_{\text{kompetensi}}(0,000) < 0,05$). Sebaran data pada yang tidak normal juga ditemukan pada data variabel efektivitas tim, baik *pretest* ($p_{\text{efektivitas}}(0,000) < 0,05$) maupun *posttest* ($p_{\text{efektivitas}}(0,000) < 0,05$).

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik uji hipotesis non-parametrik menggunakan uji hipotesis korelasi *spearman rho*. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$; *one-tailed*) $p(0,000) < 0,05$. Korelasi tersebut memiliki koefisien korelasi $r = 0,573$. Dapat

disimpulkan bahwa data *posttest* variabel efektivitas tim dan data *posttest* variabel kompetensi kerja tim pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja tim dan efektivitas tim pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi.

Hasil pengujian terhadap hipotesis tambahan yaitu: terdapat hubungan positif dan signifikan pada masing-masing dimensi kompetensi kerja tim dengan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi dengan teknik uji hipotesis non-parametrik menggunakan uji hipotesis korelasi *spearman rho* menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a) Korelasi variabel efektivitas tim dan Variabel Dimensi Keterampilan Interpersonal pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi; nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$; *one-tailed*) $p(0,000) < 0,05$; koefisien korelasi $r = 0,551$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa data variabel Efektivitas Tim dan data Dimensi Keterampilan Interpersonal pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dan berarah positif.
- b) Korelasi variabel efektivitas tim dan Variabel Dimensi Keterampilan Manajemen Diri pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi; nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$; *one-tailed*) $p(0,000) < 0,05$; koefisien korelasi $r = 0,467$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa data variabel Efektivitas Tim dan data Dimensi Keterampilan Manajemen Diri pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dan berarah positif.

Berdasarkan kedua temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pada masing-masing dimensi kompetensi kerja tim dengan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi.

Untuk menguji hipotesis tambahan yaitu: Terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel kompetensi kerja tim sebelum dan sesudah perlakuan tugas kelompok diberikan pada mahasiswa

yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi, dilakukan uji komparasi antara data kompetensi kerja tim pra dan pasca perlakuan. Berdasarkan hasil dari perhitungan *Wilcoxon Signed Rank Test* pada variabel kompetensi kerja tim, maka nilai Z yang didapat sebesar $-9,125$ dengan p -value (*Asymp. Sig 2 tailed*) sebesar $0,000$ di mana kurang dari batas kritis penelitian $0,05$ sehingga keputusan hipotesis adalah menerima H_1 atau yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel kompetensi kerja tim sebelum dan sesudah perlakuan tugas kelompok diberikan pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa *Mean* atau rata-rata nilai *posttest* dari variabel kompetensi kerja tim sebesar $89,30$ lebih besar dari pada nilai *pretest* dari variabel kompetensi kerja tim sebesar yaitu $59,60$. Hal tersebut juga diperkuat dengan temuan hasil perhitungan *Wilcoxon Signed Rank Test* yang menunjukkan **Positive ranks** sejumlah 86 , yang berarti adalah 86 sampel dengan nilai kelompok *posttest* lebih tinggi dari nilai kelompok *pretest* dari variabel kompetensi kerja tim.

5. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi kerja tim dan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi. Adanya hubungan yang positif antara kompetensi kerja tim dan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi karena telah tercapainya sinergi antar anggota tim dalam tugas kelompok. Kelompok tugas yang ada dalam penelitian ini memiliki karakteristik tim proyek. Tipe tim proyek memiliki taraf interdependensi antar anggota tim yang tinggi, karena setiap anggota tim memiliki luas keahlian sendiri (Vijfeijken, 2004), sehingga para anggota tim proyek harus segera mengintegrasikan pengetahuannya dan memberikan masukan dari berbagai sumber kedalam sebuah hasil yang kohesif (Skilton dkk., 2008). Olupeliyawa dan kawan-kawan (2009) mengemukakan bahwa setiap anggota tim diharapkan memiliki kompetensi yang memadai

untuk bersinergi dengan anggota tim lain, yaitu kompetensi yang menjamin cara individu mengintegrasikan diri dan melaksanakan peran spesifiknya dalam lingkungan tim. Pemberian perlakuan tugas kelompok mendorong mahasiswa mengembangkan kompetensi kerja tim yang dibutuhkan tim proyek yang diikutinya. Tim proyek bertipe interdependensi resiprokal (timbal-balik), dimana suasana saling ketergantungan yang begitu intens terjadi ketika pekerjaan dalam tim harus terkoordinasi antara semua anggota tim; sehingga keluaran seorang individu merupakan masukan untuk individu yang lain (Thompson, 1967; Cunningham (2001)). Pembentukan sinergi dalam anggota tim menjadi kunci keberhasilan tim proyek mencapai efektivitasnya. Sinergi yang cepat terbentuk akan segera mendorong kerja tim berjalan, yaitu sebagai unit yang saling interdependen. Hasilnya adalah pencapaian efektivitas tim.

Berdasarkan hasil cek manipulasi, terlihat bahwa pemberian perlakuan tugas kelompok ternyata terbukti mampu meningkatkan kompetensi kerja tim pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi di Universitas Sanata Dharma. Teori model perubahan Lewin (Cummings & Worley, 2005) mengatakan bahwa untuk mengubah perilaku individu terlebih dahulu diperlukan pengenalan dan pengetahuan akan perilaku yang akan dibentuk agar para individu mau dan dapat mengubah perilaku mereka sesuai dengan harapan. Tugas kelompok yang diberikan dapat dianalogikan sebagai upaya mengenalkan pengetahuan berkaitan kompetensi kerja tim, menggunakan metode *experiential learning* (pembelajaran dengan pengalaman), dengan tujuan mengenalkan dan meningkatkan pemahaman peserta pelatihan mengenai berbagai kompetensi tingkat-individu dalam konsep kompetensi kerja tim. Proses tersebut diakomodasi dengan dilibatkannya para mahasiswa ke aktivitas-aktivitas seperti berdiskusi dan terlibat dalam dinamika penyelesaian tugas presentasi dan pembuatan *paper*. Aktivitas-aktivitas tersebut diharapkan meningkatkan aspek kognitif atau pengetahuan mahasiswa.

Terdapat hubungan antara kompetensi kerja tim dengan kebutuhan kompetensi suatu tim agar sinergi dalam tim terbentuk. Hubungan ini terlihat antara ranah setiap kompetensi kerja tim dengan kebutuhan suatu tim agar sinergi dalam tim

terbentuk. Ranah interpersonal berhubungan dengan kebutuhan seorang anggota tim untuk menyusun relasi interpersonal dengan anggota lain. Ranah manajemen diri berhubungan dengan kebutuhan seorang anggota tim untuk menjalankan peran spesifiknya dalam tim (Beng, 2007; Rapp & Mathieu, 2007; Leach dkk, 2005; Miller, 2001; Cannon-Bowers dkk., 2000; Stevens & Campion, 1999; Swezey & Salas, 1992). Sinergi sebagai prasyarat munculnya efektivitas tim proyek, perlu dikonfirmasi prasyarat kemunculannya melalui munculnya kompetensi kerja tim, terutama melalui dimensi-dimensi atribut tersebut. Hal tersebut terkonfirmasi melalui terbuktinya hipotesis tambahan yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan pada masing-masing dimensi kompetensi kerja tim dengan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi. Dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja tim sebagai prasyarat munculnya sinergi tim proyek, terkonfirmasi muncul baik sebagai satu kesatuan konsep, maupun dari kekuatan masing-masing dimensi terkait konsep tersebut.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja tim dan efektivitas tim proyek pada mahasiswa yang terlibat tugas kelompok di Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi. Kesimpulan itu terkonfirmasi baik dari hubungan variabel kompetensi kerja tim dan variabel efektivitas tim proyek, maupun dari hubungan masing-masing dimensi kompetensi kerja tim dan variabel efektivitas tim proyek. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan tugas kelompok sebagai sarana pengembangan kapasitas mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi tuntutan kesiapan bekerja dalam format tim proyek, khususnya pada mahasiswa yang terlibat Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi dapat terus dipertahankan.

6.1 Saran

Temuan bahwa pemberian perlakuan tugas kelompok memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi kerja tim, turut memperkuat

pendapat bahwa penerapan tugas kelompok sebagai sarana pengembangan kapasitas mahasiswa untuk mempersiapkan diri menghadapi tuntutan kesiapan bekerja dalam format tim proyek, khususnya pada mahasiswa yang terlibat Perkuliahan Psikologi Industri dan Organisasi dapat terus dipertahankan. Terapan metode tersebut bahkan dapat dikembangkan dalam format penugasan kelompok yang lebih optimal di kemudian hari.

Penelitian ini perlu memperhatikan beberapa kelemahan untuk mengoptimalkan penerapan hasil penelitian dalam konteks yang lebih luas. Temuan data yang tidak terdistribusi normal mengindikasikan

sampel yang kurang representatif. Penelitian sejenis selanjutnya perlu mempertimbangkan mencari jumlah sampel yang lebih representatif dan teknik sampling yang lebih optimal untuk mendapatkan proporsi data yang lebih ideal untuk generalisasi hasil di tingkat populasi yang lebih luas. Penggunaan kontrol pada variabel sekunder yang lebih detil (misalnya memperhatikan faktor *proactive history* dan *retroactive history* dari subjek) diperkirakan akan mampu meningkatkan cakupan variansi data subjek yang bisa digeneralisasi pada tingkat populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagraim, J. 2007. "Motivating the South African Workforce". Dalam Werner, A. (Ed.) *Organisational Behaviour, a Contemporary South African Perspective*. Pretoria: Van Schaik.
- Bell, B.S., Ellis, A.P.J., Hollenbeck, J.R., Ilgen, D.R., & Ployhart, R.E. 2005. "An Evaluation of Generic Teamwork Skills Training with Action Teams: Effects on Cognitive and Skill-based Outcomes". *Personnel Psychology*. 58(3), p.641-672.
- Cannon-Bowers, J.A., Salas, E., Tannenbaum, S.I. & Mathieu, J.E. 1995. "Toward Theoretically-based Principles of Training Effectiveness: A Model and Initial Empirical Investigation". *Military Psychology*, 7, p.141-164.
- Cannon-Bowers, J.A, Godwin, G.F., Heffner, T.S., Mathieu, J.E., & Salas, E. 2000. "The Influence of Shared mental Models on Team Process and Performance". *Journal of Applied Psychology*. 85, p.273-283.
- Craig, S.B., Hogan, R., & Kaiser, R.B. 2008. "Leadership and the Fate of Organizations". *American Psychologist*, 63, p.96-110.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. 2005. *Organization Development and Change (8th Ed.)*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Cunningham, B.W. 2001. "The Impact Of Reward Structure On Project Team Effectiveness". *Tesis*. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute & State University. Diakses tanggal 20 Februari 2010 melalui <http://scholar.lib.vt.edu/.../etd-02032001114939/unrestricted/1etd.pdf/>
- Duncan, W. 1996. *A guide to the Project Management Body of Knowledge*. Sylva, N.C.: PMI Publications.
- Ellis, A.P.J., Bell, B.S., Ployhart, R.E., Hollenbeck, J.R., & Ilgen, D.R. 2005. *The impact of task- and team-generic teamwork skills training on team effectiveness (CAHRS Working Paper #05-01)*. Ithaca: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Hackman, J.R. 1987. "The design of work teams". Dalam *Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.]
- Hoevermeyer, V.A. 1993. "How effective is your team?" *Training & Development*. 47(9), p.67-71.
- Irving, J.A., & Longbotham, G.J. 2007. "Team Effectiveness and Six Essential Servant Leadership Themes: a Regression Model Based on Items in the Organizational Leadership Assessment". *International Journal of Leadership Studies*. 2(2), p. 98-113.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.P. 2000. *Joining together: Group theory and group skills. 7th ed*. Boston: Allyn and Bacon.
- Leach, D.J., Wall, T.D., Rogelberg, S.G., & Jackson, P.R. 2005. "Team Autonomy, Performance, and Member Job Strain: Uncovering the Teamwork KSA Link". *Applied Psychology: An International Review*. 54(1), 1-24.

- Mathieu, J.E., Maynard, M.T., Rapp, T.L., & Gilson, L.L. 2008. "Team Effectiveness 1997-2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse Into the Future". *Journal of Management*. 34, p.410-476.
- Miller, D.L. 2001. "Reexamining Teamwork KSAs and Team Performance". *Small Group Research*. 32 (6), p.745-766.
- Olupeliyawa, A.M., Hughes, C., & Balasooriya C.D. 2009. "A Review of the Literature on Teamwork Competencies in Healthcare Practice and Training: Implications for Undergraduate Medical Education". *South East Asian Journal of Medical Education*. 3(2), p.61-72.
- Prihatmoko, R. L. E. 2011. "Pengaruh Pelatihan Kompetensi Kerja Tim terhadap Efektivitas Tim Proyek di Suatu LSM". *Tesis: Tidak Diterbitkan*. Yogyakarta: Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Rapp, T.L., & Mathieu, J.E. 2007. "Evaluating an Individually Self-administrated Generic Teamwork Skills Training Program Across Time and Level". *Small Group Research*. 38 (4), p.532-555.
- Salas, E., Burke, C., & Cannon-Bowers, J. 2000. "Teamwork: Emerging Principles". *International Journal of Management Reviews*. 2(4), 339-356.
- Skilton, P.F., Forsyth, D., & White, O.J. 2008. Interdependence and Integration Learning in Student Project Teams: do Team Project Assignments Achieve what We want them to?" *Journal of Marketing Education*. 30(1): p.57-65.
- Soja, P. 2006. "Success Factor in Erp Implementation: Lesson from Practice". *Journal of Enterprise Information Management*. 19(6), p.646-661.
- Steven, M.J., & Campion, M.A. 1994. "Staffing Work Teams: Development and Validation of a Selection Test for Teamwork Settings". *Journal of Management*. 20(2), p.503-530.
- Steven, M.J., & Campion, M.A. 1999. The Knowledge, Skill and Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resources Management. *Journal of Management*. 25(2), p.207-278.
- Stott, K., & Walker, A. 1995. *Team, Teamwork & Team Building: The Manager's Complete Guide to TEAMS in Organizations*. Singapore: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, Agustinus. 2008. *Merancang Program dan Modul Psikoedukasi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Swezey, R.W., & Salas, E. 1992. *Teams: Their Training And Performance*. Norwood: Ablex Publishing.
- Thompson, J.D. 1967. *Organizations In Action*. New York: McGraw-Hill.
- Tim Penyusun. 2014. *Buku Pedoman Prodi Fakultas Psikologi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Umble, E.J., Haft, R.R., Umble, M.M. 2003. Enterprise Resources Planning: Implementation Procedures and Critical Success Factors. *European Journal of Operation Research*. 146, p.241-257.
- Vijfeijken, H.T.G.A. 2004. *Managing Team Performance: Interdependence, Goals and Rewards*. Disertasi. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven. Diakses tanggal 15 Juni 2011 melalui <http://alexandria.tue.nl/extra2/200410461.pdf/>.
- Werner, J.M., & Lester, S.W. 2001. "Applying a Team Effectiveness Framework to the Performance of Student Case Team". *Human Resource Development Quarterly: ProQuest Psychology Journals*. 12(4), p.385-402.
- Wu, J.H., Wang, Y.M. 2007. Measuring ERP Success: the Key-users Viewpoint of the Erp to Produce a Viable is in the Organization. *Computer in Human Behavior*. 23, p.1582-1596.
- Tarigan, Zeplin Jiwa Husada. 2009. *Pengaruh Competency Management terhadap Enterprise Performance Intervening Variabel Affectivity Team Project*. Bahan Presentasi Seminar Nasional Manajemen Teknologi X: Linking Technology Resources to Business Objective. ITS Surabaya, 31 Juli 2009. Diakses tanggal 21 Agustus 2011 melalui [http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/...20team%20project\(MMT1\).doc](http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/...20team%20project(MMT1).doc).